Gouvernement du Québec
Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu

EGALITE EN EMPLOI

PLAN D'ACTION 1984-1985

POUR LES PERSONNES EN DIFFICULTE DE FONCTIONNEMENT

DANS LEUR EMPLOI A CAUSE D'UN HANDICAP

Annick Albernhe

Coordonnatrice des
programmes d'égalité en emploi
Service du développement des
ressources humaines

Ce plan a été adopté par le Comité de gestion du Ministère à sa réunion du 9 avril 1984.

86-01700/

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec
2e trimestre 1984

ISBN: 2-550-11062-5

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 1

I- LA SITUATION ACTUELLE EN TERMES QUANTITATIFS ET QUALITATIFS 3

1.1 La situation au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu 3

1.1.1 Le recensement 3

1.1.2 Les faits saillants du Rapport d'évaluation du programme d'embauche et d'intégration de personnes handicapées selon le CT 131846 du 17 février 1981 3

1.1.3 L'estimation au Ministère de la présence de personnes en difficulté de fonctionnement dans leur emploi à cause d'un handicap physique ou psychologique 4

1.2 La situation au sein de la Fonction publique: les résultats de l'étude sur le rendement au travail de fonctionnaires handicapés et non-handicapés au sein de la fonction publique du Québec (1983) 5

II- LES OBJECTIFS POURSUIVIS PAR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE 6

2.1 Rappel des objectifs spécifiques 6

III- LES PRINCIPES D'ACTION DU PLAN MINISTERIEL 6

IV- LES MESURES RETENUES 7

4.1 Dépistage au Ministère de personnes en difficulté de fonctionnement dans leur emploi à cause d'un handicap 7

4.2 Mesures favorisant la priorité d'engagement de personnes en difficulté de fonctionnement à cause d'un handicap 8

TABLE DES MATIERES (suite)

4.3 Identification des obstacles à l'embauche et au maintien en emploi des personnes en difficulté de fonctionnement dans leur emploi à cause d'un handicap 8

4.4 Elimination des obstacles physiques et environnementaux 8

4.5 Priorité au développement de la personne en difficulté de fonctionnement dans son emploi à cause d'un handicap 9

4.6 Sensibilisation et information 9

4.6.1 Information 9

4.6.2 Sensibilisation des gestionnaires 10

4.6.3 Sensibilisation des employés 10

V- PROJET EXPERIMENTAL 10

5.1 Aide-conseil aux personnes en difficulté de fonctionnement dans leur emploi à cause d'un handicap 11

5.2 Aide aux gestionnaires ayant un employé en difficulté de fonctionnement dans son emploi à cause d'un handicap 11

5.3 Evaluation périodique des cas qui ont acceptés d'être aidés 12

VI- EVALUATION 12

6.1 Critères de performance du programme 12

6.2 Critères d'impact du programme 13

ANNEXE I - Définition de la personne handicapée 15

ANNEXE II - Les faits saillants du rapport d'évaluation 29

ANNEXE III - Feuillet-réponse 33

ANNEXE IV - Le rangement par niveau dans le cadre de la Loi sur la fonction publique (projet de loi 51) 37

INTRODUCTION

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (chapitre 7) définit ces personnes comme suit:

> "toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités normales et qui, de façon significative et persistante, est atteinte d'une déficience physique ou mentale ou qui utilise régulièrement une orthèse, une prothèse ou tout autre moyen pour pallier son handicap."

Selon l'avis de l'ancien ministère de la Fonction publique, cette définition légale "doit être interprétée d'une manière large et libérale". [1] (Voir document nº 11 à l'annexe I).

Ce plan d'action s'adresse donc à toutes les personnes en difficulté de fonctionnement dans leur emploi à cause d'un handicap, qu'il soit de nature physique ou psychologique, handicap antérieur à l'emploi ou développé en cours d'emploi.

---

1. Ministère de la Fonction publique, Programmes d'égalité en emploi: Définition de la personne handicapée en regard de l'application de la politique d'égalité en emploi dans la Fonction publique pour les personnes handicapées, 11 février 1983, page 8.

I- LA SITUATION ACTUELLE EN TERMES QUANTITATIFS ET QUALITATIFS

1.1 La situation au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu

1.1.1 Le recensement

A l'automne 1981, on avait effectué un recensement des personnes handicapées. Ce recensement avait permis d'identifier 60 personnes souffrant d'un handicap. Compte tenu des nombreuses modifications de structures intervenues depuis ce temps, il ne nous est plus possible actuellement d'utiliser les résultats de ce recensement pour évaluer adéquatement le nombre d'employés en cause.

1.1.2 Les faits saillants du Rapport d'évaluation du programme d'embauche et d'intégration de personnes handicapées selon le CT 131846 du 17 février 1981. (Voir annexe II)

Le 17 février 1981, le Conseil du Trésor confiait au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu l'application d'un programme d'embauche de personnes handicapées pour des postes occasionnels.

Le programme visait à découvrir et augmenter chez les personnes handicapées les capacités requises en vue d'une intégration au marché du travail ainsi qu'à promouvoir l'embauche de personnes handicapées dans la fonction publique.

Ce programme a été étendu l'année suivante et a permis d'embaucher au total 46 personnes/année.

Une étude d'évaluation de ce programme vient d'être finalisée. L'étude porte sur 100 questionnaires distribués à 46 personnes handicapées physiques pour la quasi-totalité ainsi qu'à leurs supérieurs. Les résultats de l'étude pourraient se résumer comme suit:

"Le handicap n'est pas un obstacle à l'exécution des tâches: les handicapés s'intègrent bien à leur milieu de travail et

leur rendement est comparable aux non-handicapés. Les supérieurs réagissent très positivement et sont prêts à ré-engager des handicapés."

Pour plus de détails sur les conclusions de cette étude, voir l'annexe II à la fin de ce document.

1.1.3 L'estimation au Ministère de la présence de personnes en difficulté de fonctionnement dans leur emploi à cause d'un handicap physique ou psychologique

Un relevé des dossiers actifs d'absentéisme pour maladie a été effectué au cours de l'été 1983. On a procédé à une analyse médicale des 82 dossiers actifs pour raison de maladie. On a constaté que 33 cas au minimum sont des cas de handicap dont 24 (soit 72,5%) des handicaps physiques et 9 (soit 27,2%) des handicaps psychologiques. De plus, 12 autres cas mériteraient une étude plus détaillée du dossier avant d'être identifiés à l'une ou l'autre des catégories de handicaps.

Cette analyse des dossiers actifs d'absentéisme, pour raison de maladie, nous donne un estimé minimal de la présence au Ministère des personnes actuellement en difficulté de fonctionnement dans leur emploi à cause d'un handicap. D'après cette analyse préliminaire, il y aurait au Ministère un minimum de 33 à 45 personnes répondant à cette définition, soit 1,1% à 1,5% des effectifs réguliers. Pour obtenir une idée plus juste de la véritable présence, il faudrait effectuer d'autres relevés de dossiers actifs d'absentéisme pour raison de maladie plusieurs fois dans l'année.

L'étude du nombre de personnes absentes de leur travail pour raison de maladie plusieurs mois consécutifs au moins une fois dans l'année est cependant incomplète. Il faudrait également avoir une idée du nombre de personnes qui ne s'absentent pas de façon significative mais qui, pour différentes raisons reliées à leur état de santé physique ou psychologique, souffrent de dysfonctionnement.

1.2 La situation au sein de la fonction publique: les résultats de l'étude sur le rendement au travail de fonctionnaires handicapés et non-handicapés au sein de la fonction publique du Québec (1983)

Cette étude du rendement au travail de fonctionnaires handicapés portait sur un échantillon de 41 handicapés physiques composé à 85% de personnes de niveau fonctionnaire. Cette étude révèle les faits suivants concernant le rendement:

- 77% des personnes handicapées fournissent une quantité de travail semblable ou supérieure à celle offerte par le personnel non-handicapé.

- 89,8% des personnes handicapées fournissent un travail de qualité: 72% ne font pas plus d'erreurs que les autres et 17,8% en font un peu plus mais sans que cela affecte l'organisation.

- 77% des personnes handicapées ne nécessitent pas plus de supervision que leurs collègues non-handicapés.

- 92,5% des personnes handicapées ne s'absentaient pas plus ou s'absentaient moins que les personnes non-handicapées.

- 78% des personnes handicapées affirment être aptes à travailler dans un poste ne nécessitant aucune adaptation.

Par ailleurs, cette étude révèle:

qu'un grand nombre de personnes handicapées et de supérieurs immédiats estiment que le fait d'être handicapé réduit les chances de promotion et rend plus difficile l'accès au perfectionnement.

II- LES OBJECTIFS POURSUIVIS PAR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE

2.1 Rappel des objectifs spécifiques [1]

2.1.1 "L'embauche et le maintien en emploi d'un nombre accru de personnes handicapées dans ses propres effectifs. Au 31 mars 1983, chacun des ministères et organismes devra compter un minimum de 2% de personnes handicapées parmi ses effectifs."

2.1.2 "L'application des principes de l'ergonomie aux activités confiées aux personnes handicapées."

2.1.3 "L'identification et l'élimination des obstacles à l'embauche et au maintien en emploi des personnes handicapées."

2.1.4 "L'instauration d'un climat positif à l'égard de candidats et d'employés handicapés."

2.1.5 "La cueillette d'informations servant à la cohérence et à la coordination des actions d'ensemble."

Le but ultime de la politique gouvernementale mise sur pied à l'égard des ressources en difficulté de fonctionnement dans leur emploi à cause d'un handicap se résume donc en un mot: L'INTEGRATION. Les principes qui sous-tendent cette finalité émanent d'une volonté d'évaluer ces ressources en fonction de leurs capacités et non de leurs déficiences. Il s'agit d'utiliser au maximum leur potentiel. Dans cette optique, le handicap devient secondaire: ce sont les capacités de la personne handicapée qui sont importantes et sur lesquelles il faut travailler.

III- LES PRINCIPES D'ACTION DU PLAN MINISTERIEL:

a) Il n'y a pas en soi de travail inaccessible aux ressources handicapées.

---

1. Extrait de la politique gouvernementale, ministère de la Fonction publique, Programmes d'égalité en emploi, p. 1.

b) Il s'agit de réduire l'écart entre les capacités de travail et les exigences de l'emploi.

c) Il s'agit d'adopter une approche individualisée laissant toute l'importance voulue à la dimension humaine dans les initiatives ministérielles:

> "Rien n'est plus individuel que la déficience physique ou mentale qui cause le handicap" [1]

d) Il faut motiver les ressources en difficulté de fonctionnement dans leur emploi à cause d'un handicap à faire les efforts nécessaires pour actualiser leur potentiel.

e) Il s'agit de les mettre en confiance en valorisant la qualité des tâches accomplies le cas échéant.

IV- LES MESURES RETENUES

4.1 Dépistage au Ministère de personnes en difficulté de fonctionnement dans leur emploi à cause d'un handicap

Afin de pouvoir rejoindre le plus grand nombre possible de bénéficiaires, les personnes ayant un handicap seront invitées à se faire connaître auprès de la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi. Cette opération permettra aussi de dégager des statistiques plus précises concernant l'atteinte de l'objectif de 2% des effectifs.

C'est en effet aux personnes elles-mêmes qu'appartient la tâche première de se manifester. Ce n'est qu'à cette condition que nous pourrons les faire bénéficier des mesures d'aide spécialement conçues à leur intention.

La responsabilité de concevoir les outils qui faciliteront une première prise de contact avec ces ressources appartient à la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi (Voir feuillet-réponse à l'annexe III).

Échéance: dès l'approbation du plan d'action par les autorités du Ministère.

---

1. Office des personnes handicapées du Québec, Brochure d'information intitulée Pourquoi un plan d'embauchage.

4.2 Mesures favorisant la priorité d'engagement de personnes en difficulté de fonctionnement à cause d'un handicap

Lors de l'embauche de personnes avec statut d'occasionnel, le Ministère s'engage à recruter des ressources handicapées conformément à la directive 5-80 du Conseil du Trésor. En 1984-1985, le Ministère se fixe comme objectif de combler 2% des postes occasionnels avec des personnes en difficulté de fonctionnement à cause d'un handicap.

Par ailleurs, en conformité avec la nouvelle loi 51 et avec l'objectif de représentativité de 2% contenu dans le présent plan d'action, les personnes en difficulté de fonctionnement à cause d'un handicap pourront être choisies lorsqu'il y aura un emploi vacant (Voir annexe IV).

Le Ministère s'engage à continuer à gérer le programme d'embauche et d'intégration de personnes handicapées (C.T. 131 846 du 17 février 1981) tant que le Conseil du Trésor maintiendra ce programme en vigueur.

Toutes ces mesures contribuent à faciliter l'insertion sur le marché du travail des personnes ayant un handicap.

Echéance: activité continue.

4.3 Identification des obstacles à l'embauche et au maintien en emploi des personnes en difficulté de fonctionnement dans leur emploi à cause d'un handicap

Le feuillet-réponse adressé individuellement à chaque employé servira également d'outil d'identification des obstacles de nature physique ou environnementale que les personnes en cause rencontrent.

Conçu sous forme de questionnaire, ce feuillet permettra également aux employés du Ministère de faire état de nouvelles propositions de mesures qui leur apparaissent pertinentes.

Echéance: dès l'approbation du plan d'action par les autorités du Ministère.

4.4 Elimination des obstacles physiques et environnementaux

Il s'agit d'identifier les changements, s'il y a lieu, qui devraient être apportés dans le milieu de travail pour favoriser l'intégration à l'emploi des personnes handicapées nouvellement embauchées et pour améliorer le fonctionnement de celles qui ont actuellement des difficultés dans leur emploi.

La responsabilité de l'élimination des obstacles physiques et environnementaux appartient au supérieur immédiat de l'employé en cause avec l'aide, le cas échéant, du Service de l'aménagement.

Echéance: activité continue

4.5 Priorité au développement de la personne en difficulté de fonctionnement dans son emploi à cause d'un handicap

Compte tenu "qu'un grand nombre de ressources handicapées et de supérieurs immédiats estiment que le fait d'être handicapé réduit les chances de promotion et rend l'accès au perfectionnement plus difficile" [1], les gestionnaires devront faire bénéficier en priorité les ressources handicapées de leur unité administrative des programmes de formation en cours d'emploi. La personne handicapée devrait bénéficier d'un minimum de 2 jours de perfectionnement par année pour répondre aux besoins de développement des ressources handicapées, après entente entre le gestionnaire et l'employé en cause.

L'objectif est de perfectionner dans l'emploi ou d'adapter à l'emploi la ressource en difficulté, et ce, pour lui donner les outils nécessaires à l'accomplissement de son emploi actuel et à son développement dans une perspective de carrière.

Le Service du développement des ressources humaines demeure une aide aux gestionnaires dans cette opération et facilitera la réalisation de programmes individualisés de formation.

Echéance: activité continue

4.6 Sensibilisation et information

4.6.1 Information

Afin d'étendre tout au long de l'année la sensibilisation à l'ensemble des employés du Ministère, une série de 4 à 5 articles sera publiée dans la chronique mensuelle de la revue L'inter. Ce

---

1. Etude de l'ENAP sur le rendement au travail des fonctionnaires handicapés et non-handicapés, 1983.

véhicule d'information nous permettra de rejoindre la majorité des employés du Ministère. Ce sera autant d'occasions pour tous et chacun de réfléchir sur cette réalité du travail que nous avons tous pu vivre ou côtoyer au moins une fois dans notre vie professionnelle.

Echéance: activité continue.

4.6.2 Sensibilisation des gestionnaires

Les gestionnaires doivent être sensibilisés aux objectifs visés par le plan d'action et à l'importance de donner suite aux actions qu'il contient. Chaque gestionnaire recevra une copie de ce document; on communiquera de façon systématiquement avec ceux qui comptent parmi leurs effectifs des personnes ayant des handicaps.

La coordonnatrice rencontrera les équipes de direction pour les sensibiliser aux objectifs contenus dans le plan d'action.

Echéance: immédiatement après l'approbation du plan d'action par les autorités du Ministère.

4.6.3 Sensibilisation des employés

Chaque employé du Ministère recevra une copie de ce plan d'action ainsi qu'un feuillet-réponse qui servira d'outil d'identification.

La coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi est la personne qui recevra les feuillets-réponses et qui en fera un traitement strictement confidentiel.

Echéance: activité continue.

V- PROJET EXPERIMENTAL

L'application de certaines mesures contenues dans le plan d'action devrait prendre la forme d'un projet expérimental d'une durée d'un an. L'objectif consiste à tester l'adéquation des mesures proposées et des problèmes rencontrés.

La responsabilité de la mise en oeuvre de ce projet appartient à la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi. L'objectif pour 1984-85 est de fonctionner de façon expérimentale avec un bassin maximum de dix personnes.

Echéance: immédiatement après l'approbation du plan d'action par les autorités du Ministère.

5.1 Aide-conseil aux personnes en difficulté de fonctionnement dans leur emploi à cause d'un handicap

L'objectif de l'aide-conseil est d'établir un diagnostic précis des problèmes rencontrés et d'aider chaque personne dans les difficultés qu'elle rencontre.

Il s'agit de corriger les effets du handicap d'ordre physique ou psychologique ou, tout au moins, d'en minimiser les conséquences en mettant à contribution par exemple des ressources spécialisées en ergonomie ou en psychologie.

Ces consultations permettront d'évaluer les capacités de l'employé en cause par rapport à ses tâches actuelles, d'échanger avec le gestionnaire sur les possibilités d'adaptation.

L'objectif est de faciliter à la ressource en difficulté de fonctionnement l'accès à un traitement afin qu'elle puisse continuer à utiliser pleinement toutes ses capacités.

La coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi a la responsabilité d'effectuer une première évaluation des besoins de la personne en difficulté de fonctionnement dans son emploi et d'identifier la ressource spécialisée la mieux placée pour lui porter assistance.

5.2 Aide aux gestionnaires ayant un employé en difficulté de fonctionnement dans son emploi à cause d'un handicap

Chaque gestionnaire doit faire un effort spécial pour utiliser pleinement le potentiel des personnes qui sont en difficulté de fonctionnement à cause d'un handicap. Il existe toute une variété de handicaps d'ordre physique ou psychologique et les gestionnaires n'ont généralement pas reçu de formation spécifique pour gérer des ressources ayant des handicaps: ils sont en général très démunis.

Aussi, des interventions de soutien seront offertes aux gestionnaires, soit sous forme d'activités individuelles dans les cas d'aide-conseil et de suivi d'un plan individualisé d'intervention, soit sous forme d'activités de groupe avec des ressources spécialisées externes ou internes pour répondre à des besoins communs.

L'objectif de la mesure proposée ici vise à aider les gestionnaires qui en feront la demande, à gérer plus efficacement leurs ressources en difficulté de fonctionnement.

La coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi est responsable de l'organisation et de la coordination de ces activités individuelles ou de groupe pour les gestionnaires qui en manifesteront le désir. Elle pourra compter sur la contribution des conseillers en dotation, en relations de travail et en développement.

5.3 Evaluation périodique des personnes qui ont accepté d'être aidées.

L'objectif est de s'assurer que la personne en difficulté de fonctionnement dans son emploi est en mesure de répondre maintenant, de façon adéquate, aux attentes de l'organisation.

Le gestionnaire fera le point régulièrement avec l'employé participant sur l'efficacité des interventions réalisées, et le cas échéant, sur les correctifs à apporter.

La responsabilité de cette activité de suivi appartient à chaque gestionnaire en cause, avec l'aide de la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi et des ressources spécialisées le cas échéant.

VI- EVALUATION

L'évaluation devra s'effectuer le 31 mars 1985.

6.1 Critère de performance du programme

6.1.1 Nombre de personnes handicapées nommées lors d'un concours parmi le nombre d'handicapés déclarés aptes.

6.1.2 Nombre de postes qui ont fait l'objet d'une adaptation en fonction des capacités de la personne parmi le nombre total des emplois qui devaient en faire l'objet.

6.1.3 Nombre de jours-personnes consacrés au développement des ressources handicapées parmi le nombre d'handicapés x 2.

6.2 Critères d'impact du programme

6.2.1 Nombre de personnes ayant bénéficié du projet expérimental par rapport à l'objectif fixé.

6.2.2 Taux de réponse au feuillet servant à l'identification des personnes en difficulté de fonctionnement à cause d'un handicap.

6.2.3 Pourcentage de gestionnaires qui ont effectivement utilisé l'aide offerte par le Ministère parmi l'ensemble des gestionnaires concernés par le programme.

6.2.4 Nombre de personnes qui ont amélioré leur rendement selon l'avis des gestionnaires parmi celles qui étaient visées par le programme.

Les membres du Comité de gestion du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu procéderont à l'évaluation du plan d'action en terme de résultats obtenus à l'aide du rapport-synthèse qui sera préparé par la coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi.

Echéance: le 31 mars 1985.

ANNEXE I

Document no 11

Définition de la personne handicapée en regard de l'application de la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées

Doc. 11

Module II- Sensibilisation
Clientèle: Gestionnaires

Module IV- Sensibilisation
Clientèle: Autres catégories

DOCUMENT DE TRAVAIL

Définition de la personne handicapée en regard de l'application de la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées

Ministère de la Fonction publique
Programmes égalité en emploi
Secteur personnes handicapées

Le 11 février 1983

DOCUMENT DE TRAVAIL

DOCUMENT DE TRAVAIL

1. Définition de la personne handicapée

La définition qui a été retenue pour l'application de la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées est celle qui est énoncée à l'article 1g) de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (L.Q. 1978, chap. 7). Cette définition prend en compte la façon de faire du gouvernement dans sa politique à l'égard de l'intégration des personnes handicapées à titre de travailleur actuel et futur dans sa fonction publique et, par le fait même, constitue la base de sa réponse à l'exigence de présenter un plan d'embauchage de personnes handicapées selon les termes de l'article 63 de la loi.

1.1 Définition de la personne handicapée selon la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées

L'article 1g) de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (L.Q. 1978, chap. 7) définit la personne handicapée comme suit:

> art. 1g) "personne handicapée" ou "handicapé": toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités normales et qui, de façon significative et persistante, est atteinte d'une déficience physique ou mentale ou qui utilise régulièrement une orthèse, une prothèse ou tout autre moyen pour pallier son handicap."

Cette définition pose deux exigences auxquelles doit répondre une personne pour être considérée handicapée. L'une se rapporte aux limites d'une personne donnée dans l'accomplissement d'activités normales et l'autre se réfère à la condition physique ou mentale de cette même personne.

...2

Ces deux exigences, vu la présence de la conjonction "et" qui les unit, sont indissociables: une relation de cause à effet s'établit entre les deux. Ainsi, une personne qui ne répondrait qu'à l'une des exigences ne pourrait être considérée "handicapée" au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées.

Au cours de la présente étude, nous étudierons séparément ces deux exigences tout en gardant à la mémoire le principe les considérant indissociables.

1.1.1 Exigence reliée à la limite d'une personne dans l'accomplissement d'activités normales

Une personne doit, en plus de répondre à l'exigence reliée à sa condition physique ou mentale, "être limitée dans l'accomplissement d'activités normales" pour être considérée handicapée au sens de la loi. En ce qui a trait à la notion "d'activités normales", le dictionnaire Robert définit ces deux mots comme suit:

"activité": 3e: Ensemble des phénomènes psychiques et physiologiques correspondant aux actes de l'être vivant relevant de la volonté, des tendances, de l'habitude, de l'instinct, etc...

"normal": 3e: Qui sert de règle, de modèle, d'unité, de point de comparaison.
5e: Cour (sans général) Qui est dépourvu de tout caractère exceptionnel; qui est conforme au type le plus fréquent. (V. norme); qui se produit selon l'habitude.

Vu sous cet angle, nous pourrions associer cette notion à l'ensemble des actes posés habituellement par la population.

Comme le texte de la définition contient obligatoirement "la limite" dans l'accomplissement d'activités normales à la personne, nous devrons aussi tenir compte du vécu d'une personne. Ainsi, une activité qui serait normale pour l'une ne l'est pas nécessairement pour l'autre.

En somme, la notion "d'activités normales" ne doit pas être appréciée uniquement en elle-même mais en relation avec la réalité vécue par une personne.

La notion travail retient cependant plus particulièrement l'attention. Elle comprend, au sens large, l'obtention d'un emploi, l'accomplissement de l'ensemble des tâches reliées à l'emploi et la mobilité en cours d'une carrière donnée, promotion, reclassement, etc., ou encore à l'intérieur d'un éventail d'emplois. Les deux éléments indissociables sont l'embauche et le maintien en emploi.

1.1.2 Exigence reliée à la condition physique ou mentale de la personne

La définition crée trois catégories de personnes susceptibles de répondre à cette exigence, soit:

a) la personne qui utilise régulièrement une orthèse, une prothèse ou tout autre moyen pour pallier à son handicap;

b) la personne atteinte de façon significative et persistante d'une déficience physique;

c) la personne atteinte de façon significative et persistante d'une déficience mentale.

a) La personne qui utilise régulièrement une orthèse

En vertu de cette précision circonstancielle, une personne qui utilise:

une orthèse,

"un appareil destiné à restituer la fonction, compenser ou accroître le rendement physiologique d'un organe ou d'un membre qui a perdu sa fonction, ne s'est jamais pleinement développé ou est atteint d'anomalie congénitale." (1)

ou une prothèse,

"un appareil destiné à remplacer en tout ou en partie, un organe ou un membre amputé ou déformé congénitalement et à lui restituer sa fonction ou son aspect." (2)

ou tout autre moyen pour pallier à son handicap,

les fauteuils roulants, le chien-guide,

répondra de ce fait à cette exigence de la définition.

L'inclusion du terme "régulièrement" dans la définition montre bien que sont exclues les personnes devant utiliser sporadiquement ou seulement pour une période donnée un moyen pour pallier à un handicap. A titre d'exemple, une personne qui, à la suite d'un accident, devrait se véhiculer en fauteuil roulant pour une période de quatre à cinq mois, ne répondrait pas à cette exigence de la définition.

b) Personne atteinte d'une déficience physique significative et persistante

On identifie ici des personnes qui n'utilisent pas nécessairement et régulièrement un appareil ou un moyen physique pour pallier à leur handicap, et qui malgré tout, ont un handicap.

---

(1) Régie de l'assurance-maladie du Québec, brochure intitulée prothèses, appareils orthopédiques ou autres, avril 1979

(2) Idem

Les termes "significatif et persistant" qualifiant la déficience font référence à une situation qui comporte en elle-même ses évidences.

Signification des mots "significatif" et persistant":

Le dictionnaire Robert définit ces deux mots comme suit:

"significatif": qui signifie nettement, exprime clairement quelque chose

"persistant": qui persiste, qui se maintient sans faiblir ou qui dure malgré les obstacles. V. Constant, continu, durable, fixe. Fatique persistante. Une odeur persistante.

D'autre part, le législateur, en utilisant le mot "significatif", avait certainement l'intention de viser des personnes dont la déficience physique était importante au point d'affecter leur intégration à la société puisqu'il a créé un Office dont l'une des principales fonctions est de favoriser l'intégration scolaire, professionnelle et sociale des personnes handicapées.

Pour répondre aux exigences de cette deuxième catégorie, la déficience physique requise devra être importante, claire, constante et continue.

Sur un plan pratique, ces notions seraient, dans certains cas, facilement vérifiables. A titre d'exemple, on peut penser à la personne qui serait amputée d'une main ou d'un bras et qui n'utiliserait aucun appareil. D'autres cas seront moins évidents et exigeront des précisions ou même une expertise médicale.

Certaines déficiences légères, même si elles sont significatives et persistantes, et qu'elles exigent le port d'une orthèse ou d'une prothèse, n'empêchent généralement pas les personnes qui en sont affectées d'accomplir les activités dites normales pour elles. Il ne viendrait pas à l'idée de qualifier de personnes handicapées, celles qui portent des verres, une prothèse dentaire, celles qui ont une déficience légère de l'ouie, celles qui souffrent d'embonpoint, d'asthme, de fièvre des foins, à moins que les personnes qui en sont affectées aient des conditions de travail particulièrement exigentes. Il faudrait voir si elles sont dans un état qui les empêche d'accomplir des activités normales.

c) Personne atteinte de façon significative et persistante d'une déficience mentale

En ce qui a trait à cette catégorie, le livre blanc du gouvernement intitulé "Proposition de politique à l'égard des personnes handicapées" définissait ce groupe comme suit:

> "Ce groupe comprend d'abord les personnes atteintes de déficience mentale à différents degrés, soit les déficients légers (Q.I.: 50-69), moyens (Q.I.: 25-49) et profonds (Q.I.: 0-24). Il comprend aussi une partie des personnes atteintes de troubles mentaux chroniques; ce sont les personnes dont l'état s'est à peu près stabilisé et qui requièrent des services à long terme." (3)

Signification du mot "déficience":

Les auteurs du livre blanc définissaient le mot déficience comme suit:

> "Une déficience signifie un état d'altération physique ou mentale présentant un aspect objectif et pouvant faire l'objet d'un diagnostic médical." (p. 6)

---

(3) Gouvernement du Québec, ministère des Affaires sociales, avril 1977

1.1.3 Distinction entre l'invalidité et le handicap

L'article 95 de la Loi sur le régime des rentes du Québec (L.R.Q. 1977, chap. R-9) définit l'invalidité comme suit:

> Une personne n'est considérée comme invalide que si, de la manière prescrite, elle est déclarée atteinte d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée.
>
> Une invalidité n'est grave que si elle rend la personne régulièrement incapable de détenir une occupation véritablement rémunératrice.
>
> Une invalidité n'est prolongée que si elle doit vraisemblablement entraîner le décès ou durer indéfiniment."

Comme le travail doit être vu comme une activité normale, une personne déclarée invalide au sens de la définition précitée est certainement une personne handicapée selon l'article 1a) de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées. Cependant, il est évident qu'une personne déclarée invalide, parce qu'elle ne peut détenir une occupation véritablement rémunératrice, ne peut se prévaloir de la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées.

1.1.4 Mode d'interprétation de la définition de la personne handicapée

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées modifie la Charte des droits et libertés de la personne afin d'y inclure, à l'article 10, la personne handicapée:

> "Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans discrimination, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap."

Il en ressort que la Charte affirme les droits de la personne qui répond à la définition de la personne handicapée, notamment son droit au travail.

Considérant le principe à l'effet qu'une loi s'interprète "non seulement en regard de son ensemble, mais aussi en regard des autres lois connexes"(4), nous devons reconnaître que les dispositions interprétatives contenues dans la Charte s'appliqueront advenant une contestation lors d'une plainte basée sur la discrimination ou l'exploitation d'une personne handicapée.

À ce sujet, il y a lieu d'insister sur le principe énoncé à l'article 53 de ladite Charte à l'effet que:

> "Si un doute surgit dans l'interprétation d'une disposition de la loi, il est tranché dans le sens indiqué par la Charte."

Ce principe rejoint celui énoncé à l'article 41 de la Loi d'interprétation (L.R.Q. 1977, chap. 1-16):

> 'Toute disposition d'une loi, qu'elle soit impérative, prohibitive ou pénale, est réputée avoir pour objet de remédier à quelque abus ou de procurer quelque avantage.
>
> Une telle loi reçoit une interprétation large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et fin."

Par conséquent, dans le cadre de la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées, la définition de la personne handicapée qui se trouve dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées doit être interprétée d'une manière large et libérale.

---

(4) Pigeon, honorable Louis-Philippe, Rédaction et interprétation des lois, Éditeur officiel du Québec, 1978

CONCLUSION

Une personne est dite handicapée si elle est atteinte d'une déficience physique ou mentale, ou même qu'elle utilise régulièrement une orthèse, une prothèse ou tout autre moyen pour pallier son handicap. La notion d'activités normales s'établit en référence à la réalité vécue d'une personne; elle permet de déterminer si l'empêchement d'accomplir les activités dites normales pour elle est significatif et persistant.

Par ailleurs, l'application de la définition à une personne handicapée doit être suffisamment englobante pour permettre l'étude de chaque cas au mérite. Il n'y a cependant pas place au laxisme dans cette démarche et chacun des cas doit faire l'objet d'une analyse particulière. Chacun des éléments de la définition, pris individuellement et dans leur interrelation, doit être confronté au vécu du cas étudié.

Ministère de la Fonction publique
Programmes égalité en emploi
Secteur personnes handicapées

Le 11 février 1983

ANNEXE II

LES FAITS SAILLANTS DU RAPPORT D'EVALUATION DU PROGRAMME D'EMBAUCHE DES PERSONNES HANDICAPEES SELON LE CT 131846 DU 17 FEVRIER 1981

Source: André Lizotte
Direction des ressources humaines
Juillet 1983

LES FAITS SAILLANTS DU RAPPORT D'EVALUATION DU PROGRAMME D'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPEES SUR DES POSTES OCCASIONNELS SELON LE C.T. 131846 DU 17 FEVRIER 1981.

"le handicap ne représente pas une difficulté majeure au niveau de l'exécution des tâches"

"il a un effet d'entraînement sur l'intégration d'autres personnes handicapées sur le marché du travail"

"la majorité des emplois ont fait l'objet d'une sensibilisation du personnel avant l'entrée en fonction de la personne handicapée"

"la majorité des emplois comportaient une période d'accueil et d'initiation au travail qui ont permis d'acquérir les connaissances suffisantes"

"le rendement est comparable aux autres employés non handicapés et même supérieur dans 12% des cas"

"Dans la majorité des cas, la personne handicapée ne doit pas fournir d'efforts supplémentaires"

"Cependant certains emplois nécessiteraient une adaptation des tâches à cause du handicap"

"les contacts avec la clientèle ont une incidence positive sur l'intégration du milieu de travail"

"la majorité perçoivent être acceptés par les autres employés et la clientèle"

"les supérieurs immédiats possèdent une bonne connaissance du handicap"

"pour la majorité des emplois, les adaptations fournies n'ont causé aucun problème au supérieur immédiat"

"dans 60% des cas, le supérieur immédiat est aussi disposé qu'avant à engager une personne handicapée et dans 40%, le supérieur est même plus disposé qu'avant"

"dans la majorité des emplois, le supérieur ne voit pas d'obstacle majeur à embaucher un handicapé la totalité des supérieurs se déclarent prêt à embaucher d'autres handicapés"

Conclusion

Le handicap n'est pas un obstacle à l'exécution des tâches: les handicapés s'intègrent bien, à leur milieu de travail et leur rendement est comparable aux non-handicapés.

Les supérieurs réagissent très positivement et sont prêts à réengager à nouveau des handicapés.

ANNEXE III

FEUILLET-REPONSE

FEUILLET-REPONSE

Ce document s'adresse à tous les employés-es du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. Il se veut une courroie de communication pour atteindre les objectifs suivants:

1- Permettre à chaque employé-e de réagir aux mesures contenues au plan d'action et, le cas échéant, d'en proposer pour 1985-1986;

2- Permettre à chaque employé-e de faire connaître les obstacles de nature physique (accès, locaux, etc.) ou environnementale qui, dans son milieu de travail, nuisent au bon fonctionnement des personnes ayant un handicap;

3- Permettre aux employés visés par le plan d'action de se faire connaître afin que les mesures puissent porter fruit.

S.V.P. répondre à toutes les questions

A- REACTION AU PLAN D'ACTION

Les mesures contenues dans le plan d'action ci-joint sont-elles pertinentes à la réalité du ministère?

oui ☐ non ☐

Si non: Veuillez commenter _____

_____

_____

Avez-vous des suggestions à formuler pour le plan d'action 1985-1986?

oui ☐ non ☐

Si oui: Précisez _____

_____

_____

B- IDENTIFICATION DES OBSTACLES

Y a-t-il, dans votre milieu de travail, des obstacles de nature physique ou environnementale qui nuisent au bon fonctionnement des personnes ayant un handicap?

oui ☐ non ☐

Si oui: Veuillez le préciser, indiquer l'endroit et le correctif qui pourrait être apporté: _____

_____

_____

C- IDENTIFICATION DES PERSONNES VISEES PAR LE PLAN D'ACTION

Après avoir pris connaissance du plan d'action, je me sens particulièrement concerné par certaines mesures qu'il contient.

oui ☐ non ☐

Si oui: a) Précisez: _____

_____

b) Identifiez-vous (Cette information sera traitée CONFIDENTIELLEMENT):

Nom: _____ Tél: _____

Adresse: _____

IMPORTANT: Si vous préférez donner cette information par téléphone, vous n'avez qu'à communiquer avec:

Madame Annick Albernhe
Coordonnatrice des programmes d'égalité en emploi
643-3996

Prière de faire parvenir le feuillet-réponse à l'adresse suivante:

Service du développement des ressources humaines
a/s madame Annick Albernhe
425, rue Saint-Amable, 2e étage
Québec (Québec)
G1R 4Z1

ANNEXE IV

LE RANGEMENT PAR NIVEAU
DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE
(PROJET DE LOI 51)

ASSEMBLÉE NATIONALE

TRENTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE — QUATRIÈME SESSION

Projet de loi 51

Loi sur la fonction publique

(1983, chapitre 55)

1re lecture le 15 novembre 1983
2e lecture le 2 décembre 1983
3e lecture le 21 décembre 1983

Sanctionné le 22 décembre 1983

Éditeur officiel du Québec
1983

13

SECTION II

NOMINATION

§ 1. – *Recrutement et promotion*

42. Les fonctionnaires sont recrutés et promus par voie de concours.

Cependant, le fonctionnaire dont l'emploi est réévalué à un niveau supérieur peut être promu sans concours, selon les normes que l'Office des ressources humaines détermine par règlement, s'il rencontre les conditions d'admission de la classe de l'emploi ainsi réévalué et s'il est déclaré apte par l'Office.

43. L'Office des ressources humaines établit les conditions d'admission à un concours pour combler un emploi ou plusieurs emplois.

Celles-ci doivent être conformes aux règlements prévus à l'article 103 ainsi qu'aux conditions minimales d'admission aux classes d'emploi ou aux grades établis par le Conseil du trésor et permettre l'application des politiques du gouvernement concernant, notamment :

1° les programmes d'accès à l'égalité qui visent, notamment, les femmes, les membres de communautés culturelles, les personnes handicapées ou les autochtones;

2° le recrutement, soit auprès d'institutions d'enseignement, soit auprès de l'ensemble ou d'une catégorie de personnes employées dans le secteur de l'Éducation ou des Affaires sociales.

En outre, les conditions d'admission à un concours, notamment celles concernant les conditions minimales d'admission aux classes d'emploi ou aux grades, peuvent comporter des exigences additionnelles qui tiennent compte de la nature et des particularités de l'emploi ou des emplois faisant l'objet du concours.

44. L'Office des ressources humaines procède aux appels de candidatures pour tenir un concours. Il peut également procéder à de tels appels pour constituer des réserves de candidatures à l'échelle provinciale, régionale ou locale.

45. Les appels de candidatures doivent être faits de façon à fournir aux personnes susceptibles de satisfaire aux conditions d'admission une occasion raisonnable de soumettre leur candidature.

46. Les conditions d'admission à une réserve de candidatures sont établies par l'Office des ressources humaines selon les modalités prévues à l'article 43.

14

17. Lorsque l'Office des ressources humaines procède à un concours, il doit admettre les personnes qui ont soumis leur candidature et qui rencontrent les conditions d'admission.

Cependant, lorsque l'Office estime qu'il n'est pas raisonnable, compte tenu de leur nombre, de procéder à l'évaluation de tous les candidats qui rencontrent les conditions d'admission à un concours, il peut en réduire le nombre suivant les normes qu'il détermine par règlement. Ces normes ne peuvent avoir pour effet de modifier les conditions d'admission au concours.

L'Office doit préciser, lors de l'appel de candidatures, le moyen qu'il entend utiliser pour réduire le nombre de candidatures.

18. L'évaluation des candidats admis à un concours se fait sur la base des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises pour l'emploi.

19. L'Office des ressources humaines détermine la procédure d'évaluation; celle-ci doit être de nature à permettre de constater impartialement la valeur des candidats.

20. Un concours donne lieu à la constitution d'une liste qui regroupe par niveau les candidats déclarés aptes, conformément au règlement prévu à l'article 103.

§ 2.—*Nomination et classement*

21. Lors de son entrée en fonction et à chaque fois qu'il change d'emploi, le fonctionnaire est nommé par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme dont relève l'emploi à combler.

22. Lorsque la nomination d'un fonctionnaire implique un changement de ministère ou d'organisme, l'accord préalable du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme dont il relève, est requis. Cette exigence ne s'applique pas dans le cas d'une promotion.

23. Suite à un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite, selon l'ordre de rangement des niveaux, au choix parmi les personnes de même niveau.

Les personnes regroupées à un niveau sont choisies avant celles d'un niveau inférieur.

Lorsque le niveau dans lequel se retrouve la personne qui est nommée suite à un concours comprend un candidat visé par l'application d'un programme d'accès à l'égalité et que celui-ci n'est pas choisi, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit transmettre au Conseil du trésor les raisons pour lesquelles il n'a pas choisi celui-ci